

ПРОБЛЕМЫ СЕМЬИ И ЛИЧНОСТИ В XXI ВЕКЕ

УДК 316.628

ББК С524.25 + С524.42

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Абдрахманова А. В.

*Студентка Южно-Уральского Государственного Университета
(национальный исследовательский университет)
Институт социально-гуманитарных наук
Кафедра «Социологии и политологии»
г. Челябинск, Россия*

SOCIOLOGICAL THEORIES OF MOTIVATION

Abdrakhmanova A.

*Student of the South Ural State University
(National Research University)
Institute of Social and Humanitarian Sciences
Department of Sociology and Political Science
Chelyabinsk, Russia*

Аннотация

Изучение теорий мотивации весьма актуальная на сегодня тема, так как от мотивации, готовности трудиться и добиваться успеха в своих начинаниях зависит результат любой деятельности человека. Это подтверждается тем, что индивиды, имеющие более высокую мотивацию, работают гораздо усерднее и продуктивнее. В данной статье рассмотрены концепции мотивации таких авторов как: Э.Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Д. МакГрегор и В. Оучи.

Annottation

the study of the theories of motivation is a very relevant topic today, since the result of any human activity depends on motivation, willingness to work and

succeed in their endeavors. This hypothesis is confirmed by the fact that individuals with higher motivation work much harder and more productive. This article describes the concept of motivation such authors as: E. Mayo, A. Maslow, F. Herzberg, D. McClelland, D. McGregor and W. Ouchi.

Ключевые слова: мотивация, теории мотивации, интерес, потребность, деятельность, личность.

Keywords: motivation, motivation theories, interest, need, activity, personality

Изучение теорий мотивации весьма актуальная на сегодня тема, так как от мотивации, готовности трудиться и добиваться успеха в своих начинаниях зависит результат любой деятельности человека. Человек готов вкладывать больше сил и старания, когда возникают обстоятельства, повышающие степень его мотивированности и активности, побуждающие его к той или иной деятельности. Говоря о научном интересе к мотивации, можно отметить, что этой теме посвящено большое количество как отечественных, так и зарубежных работ. К зарубежным авторам, изучающим аспекты мотивации можно отнести Э. Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Д. МакГрегор и В. Оучи. При рассмотрении мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия. Основные из них: потребности, интересы, мотивы и стимулы.

Потребность – обусловленная уровнем развития производства и общественных отношений нужда личности в определенных средствах, условиях, видах деятельности, объективно необходимых для ее существования и развития[1]. В социологической литературе в основном речь идет о социальных потребностях. Процесс удовлетворения потребностей связан с получением вознаграждения, то есть того, что соответствует его целям и интересам. Социологический энциклопедический словарь дает следующее определение понятию интереса: 1. Направленность субъекта на значимые для него объекты, связанная с удовлетворением

потребностей индивида. 2. Реальная причина деятельности соц. субъектов, направленной на удовлетворение определенных потребностей, лежащая в основе непосредственных побуждений, мотивов, идей и т. п., определяющаяся положением и ролью этих субъектов в системе общественных отношений[2, с. 166].

В социологии, как и в других социальных науках, считается, что в соответствии с потребностью и интересом индивида, формируется мотив его деятельности. Таким образом, «мотив – это побудительная причина, повод к какому-либо действию, доводов в пользу чего-либо» или «осознанное побуждение к деятельности субъекта, личности, социальной группы, общности»[2, с. 300]. Отсюда следует, что мотивация – это выбор определенной модели поведения, которая формируется на основе постоянных мотивов, основывающейся на анализе индивидом предполагаемых последствий этого выбора.

В 30-х годах двадцатого столетия актуальной темой социологических исследования становится проблема повышение производительности. Одним из первых этим вопросом занялся Элтон Мэйо, в результате многолетних исследования доказавший, что на эффективность производительности помимо технических и экономических факторов, влияют факторы психологические и социальные. Исследователь доказал, высокая производительность труда напрямую зависит от социальной структуры, ее малых групп, такое же сильное влияние оказывает способ управления организацией. На основании результатов эксперимента, Мэйо выяснил, что причинами постоянного роста производительности является изменение сфер деятельности работников, либо условий, в которых им приходится работать, а также осведомленность работников по важнейшим вопросам, затрагивающим их интересы[3].

Благодаря данному подходу произошло внедрение новых способов управления, которые мотивируют к повышению эффективности своей деятельности, а также положительно влияют на личную удовлетворенность

работников. Поиск новых способов мотивации к высокой производительности труда и новых организационных структур повлек за собой повышение интереса к дальнейшему изучению данной проблемы. Новую страницу в изучении мотиваций и потребностей людей открыл Абрахам Маслоу.

Основная идея теории А. Маслоу заключается в том, что человеческие потребности отличаются иерархической структурой. Автор выделяет два типа потребностей. Первая группа – это потребности низшего порядка, то есть физиологические потребности, а также потребность в безопасности. Вторая группа – это потребности на ранг выше, например: потребность в уважительном отношении, признании авторитета, склонность индивида к максимальному выявлению и совершенствованию своих индивидуальных качеств, устремление расширить свой потенциал, высший уровень занимают метапотребности.

Социология опирается на следующие аспекты теории А. Маслоу: потребности низшего уровня должны быть удовлетворены в первую очередь, только после этого можно актуализировать потребности высшего уровня; при удовлетворении потребностей низшего порядка можно с уверенностью утверждать, что человек будет искать возможности удовлетворения потребностей высшего порядка. Большинство потребностей никогда не бывают удовлетворены полностью. Для продвижения вверх по пирамиде потребностей необходимо не полное удовлетворение низших потребностей, а достаточный уровень их удовлетворения.

А. Маслоу нельзя назвать первооткрывателем в области изучения мотивации, так как и до него в этой области существовало достаточно большое количество теорий. В известном смысле именно общий характер данной теории способствовал ее пониманию и широкому признанию. Эта теория легла в основу многих последующих концепций мотивации, например, сходство с ней имеет концепция, предложенная Фредериком

Ирвином Герцбергом, которого считают ведущим теоретиком поведенческого подхода в социологии.

Центральная идея теории Ф. Герцберга заключается в том, что человека по большей части мотивирует сам труд, нежели деньги. Он разделил факторы мотивации на гигиенические и мотивирующие. К факторам удовлетворения или мотиваторам относят: содержание труда, реализация личного потенциала, возможность карьерного роста, уважение и признание, индивидуальные успехи. Гигиенические или поддерживающие факторы не участвуют в формировании мотивации, они включают в себя политику компании, практику управления, контроль, межличностные отношения, рабочие условия, зарплату, статус и безопасность. Полное или частичное отсутствие этих факторов обуславливает неудовлетворение работников. Однако даже если они присутствуют, гигиенические факторы будут лишь поддерживать состояние работников в нейтральном состоянии. Отсюда и название этих факторов – «поддерживающие», так как с одной стороны их недостаточно для мотивирования, а с другой стороны наличие таких факторов необходимо. В противоположность поддерживающим факторам, мотиваторы связаны с потребностью к самоактуализации и достижению поставленных целей. Именно эти факторы обуславливают удовлетворение людей собственной деятельностью: их частичное или полное отсутствие не ведет к разочарованию в своей работе, однако их присутствие создает чувство удовлетворения и мотивирует работника к дальнейшей активности.

Рассмотренные выше теории Мэйо, Маслоу и Герцберга делают акцент на анализе структуры потребностей, которые находятся в основе мотивации. Следующая группа теорий, напротив, рассматривают конкретно процесс мотивации, их цель – описание и прогнозирование последствий мотивации. Теории данного направления рассматривают влияние процесса труда на мотивацию.

Теория Дэвида МакКлелланда или теория приобретаемых потребностей имеет тесную связь с концепциями обучения. В ней отмечается

взаимосвязь уровня развития культуры в обществе и индивидуальных потребностей индивида. В данной теории подробно проанализированы три базовые приобретаемые потребности: в достижении, принадлежности и власти. Наиболее популярная идея МакКлелланда заключается в том, что потребность в успехе может быть развита, в том числе при внедрении в организации системы управления по целям. Д. МакКлелланд считает, что некоторые мотивационные черты обеспечивают личную успешность человека. К мотивационным чертам автор относит устойчивые свойства личности, которые направляют деятельность человека. Например, к таким мотивационным диспозициям можно отнести «стремление к успеху» и «стремление избегать неудачи»[4]. Модель МакКлелланда, таким образом, касается только структуры «высших» потребностей, материальные потребности и потребность в безопасности остаются за пределами рассмотрения. Потребности в концепции МакКлелланда не иерархизированы и могут сосуществовать, дополняя друг друга или конфликтуя между собой.

Следующие рассмотренные нами теории также относятся к числу процессуальных теорий мотивации. Это концепции Дугласа МакГрегора «Х» и «Y», а также теория «Z» Уильяма Оучи. Теории «Х» и «Y» – это два противоположных взгляда на природу человека. Особенностью теории «Х» являются утверждения о низкой, переменчивой сути человека, для него характерно безразличие к интересам начальства, излишние эгоцентризм, доверчивость и лень. Теории «Х» противопоставляется теория «Y». Ее центральная идея основана на противоположном взгляде на человека: лень и пассивность человека не зависят от его природы, в нем не могут отсутствовать ответственность, мотивация и инициатива. Создание условий для раскрытия способностей человека, его мотивирование лежит на плечах управляющих, согласно теории «Y» необходимо руководить так, чтобы позволить людям реализовывать свой потенциал в полном объеме. Таким образом, теория «Х» характеризует авторитарный способ руководства, основа которого прямое регулирование и жесткий контроль. Администрация,

разделяющая позицию теории «Х», использует внешние способы воздействия, строгую дисциплину как основу управления. В применении теории «У» руководством особое значение придается самодисциплине подчиненных и отчетности о выполненной работе.

В 1981 г. Уильям Оучи предложил свою теорию мотивации, заимствованную из практики управления персоналом в Японии. Оучи был убежден в том, что в основе мотивирования работников находится метод партисипативного управления, представляющий контроль поведения сотрудников через создание условий для раскрытия их индивидуальности, творческой активности и вовлечение в деятельность организации. Теория «Z» учитывает, что в человеке соседствуют как биологические, так и социальные потребности. Относясь к потребностям работника более заботливо и внимательно, руководители гарантируют успех организации. Также нельзя забывать о том, что для людей предпочтительнее работа в группе и принятие групповых решений. Тем не менее индивидуальная ответственность не перестает быть необходима, как и выставление четких критериев и норм оценивания работы сотрудника вместе с неформальным контролем его деятельности.

Каждая из этих теорий может быть применима в зависимости от того, какая группа рабочих представлена на данном предприятии. Вполне возможно, что состав рабочих групп разнороден по своему составу и для каждой группы потребуется свой подход: «Х», «У» или «Z». Несмотря на то, что данные теории – это управленческие подходы, в рамках социологии организации и управления эти концепции вполне могут быть рассмотрены как процессуальные теории мотивации.

Следует отметить, что исследования проблем мотивации занимают важное место в эпоху глобализации. Для российского общества в целом значимость изучаемого нами вопроса обосновывается стремлением нашей страны к повышению конкурентоспособности на мировом рынке.

Если рассматривать этот вопрос более конкретно, то для роста конкурентоспособности требуются массовые изменения в общественном сознании. Это подтверждается тем, что индивиды, имеющие более высокую мотивацию, работают гораздо усерднее и продуктивнее. С другой стороны, заинтересованность людей в повышении эффективности и качества своей деятельности является одним из компонентов механизма достижения максимальных результатов во всех видах деятельности. Поэтому мы считаем, что анализ проблем мотивации занимает важное место среди научных исследований.

Список литературы

1. Маргулис А.В., Степанов Е.И. Потребности человека: методологические проблемы комплексного исследования // Вопросы философии. №4. 57 с.
2. Российская социологическая энциклопедия (1998) / под общ. ред. Г. В. Осипова. М. : Издат. группа НОРМА — ИНФРА-М. 666 с.
3. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов. М.: Аргумент, 2007. 656 с.
4. Макклелланд, Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 672 с.